

第 35 回大阪府学校教育審議会（概要）

日 時：令和 3 年 5 月 1 8 日（火）午前 10 時 00 分～午前 12 時 00 分

場 所：オンライン会議

出席委員：浅野良一会長、小田浩伸会長代理、田村知子委員、池田佳子委員、金澤ますみ委員
小酒井正和委員、黒田隆之委員、小原美紀委員、山崎智恵子委員
（全員オンライン出席）

審議内容等

多様な生徒の就学機会の保障と学びのサポート等について

ゲストスピーカーによるプレゼンテーション

1. 学校法人清風学園 清風高等学校の取組み

質疑等

浅野会長：

質疑応答に入りたい。ご質問のある方は、手を挙げる機能で意思表示をしていただきたい。

それではまず、私からご質問させていただきたい。

平岡先生は、多動性の子どもさんに対するカウンセリングの話がされたが、引きこもりや不登校など様々な言葉があるなかで、今お話された学校に登校できないお子さんは、多動性だけに限るのか。

平岡校長：

限るものではない。全般的な話になったが、多動性で勉強ができずに引きこもるのは今もほとんどない。引きこもりの原因は、以前は勉強についていけず、しんどくなって引きこもりのようになったが、やはり最近は、コミュニケーションが上手にできず引きこもりとなってしまうケースが圧倒的に多いように感じる。

黒田委員：

桃山学院大学の黒田と申します。本日は、お話ありがとうございました。二つ質問させていただく。

一つ目は、とても興味深かったのが、教員とカウンセラーの方と保護者以外に、クラスの中で、他の生徒の方たちが、多動性の発達障がいがある生徒のことを理解されており、その状況を知らない先生にもアドバイスなどができるくらい、その子のことをよく理解して知っている、共有しているということに驚いた。そういった環境を、どのように作っていったのかお伺いしたい。

二つ目は、学習面のサポートの方法がどうなっているのかということ。特に不登校のお子さんで、清風高等学校の場合はほとんどの方が進学されると思うが、学校に来ていない時の学習面におけるサポートというのは、どうされているのか。

平岡校長：

一つ目は、そのような共有ができてるのは、仏教を中心とした宗教教育として、毎日朝礼をしているからである。朝礼では、勉強の話ではなく、人としてどのようにしていかなければいけないか、どのように親切心を持っていか。仏教的に言えば、どのようにして我執を克服していくのか、どのようにして感情をコントロールしていかなければいけないのかというような話を毎朝しているため、学校全体でお互いに親切であろうというふうに思っている気持ちは、学校全体にあると思っている。理想であるが。これは、卒業生にもよく言っているが、先生方もそのような視点で見えており、子どもたちもお互いに困っている子に関して、力になってあげたいという気持ちを持っている子が多いというふうに思っており、それは時間をかけて啓蒙したことだというふうに思っている。

学習に関しては、不登校の子どもに Classi を使うなどのサポートはもちろんしているが、やはり学習面では大変なケースはある。その中には、不登校でも自分で勉強ができる子どももいるので、ケースバイケースではあるが、様々な映像や、場合によっては zoom などを用いて勉強のフォローをしている。

山崎委員：

私が一点気になったのは、清風学園の中学校や高等学校にカウンセラーの先生が 1 人いらっしゃるけど伺ったが、その先生の位置づけについて。常勤であるのか。例えば正社員で学校が雇用されているのかなど、どのような形で雇用を結ばれているのかを伺いたい。

平岡校長：

形としては非常勤ではあるが、週に 3 日フルタイムで来ており、それ以外もお休みの日に自宅へ行っていただいたりもしている。非常勤の雇用形態となっているのは、そのカウンセラーはキリスト教の牧師さんであるため。

山崎委員：

仏教の学校にキリスト教の牧師のカウンセラーの方が来ておられるのか。

平岡校長：

学校の宗教教育にも理解をしていただいており、相性が良かったため、来ていただいている。

浅野会長：

ということは、カウンセラーの方の生計は教会で受けておられて、清風学園が支払う非常勤の給与で生活するという事はないのか。

平岡校長：

カウンセラーの方の教会での活動や生計等までは分からないが、私達からはきちんと給料を払っている。

田村委員：

2点お伺いする。一点めは、先生方の専門性の開発についてである。他の多動性のお子さんを発見するとか、あるいはカウンセラーの方と担任の先生と話し合ったりするような時間もあるということだったが、担任の先生方の専門性を開発していくような特別な時間や仕組みを取っておられるのかどうか伺いたい。

平岡校長：

それはとっていない。

田村委員：

個別の子どもに関わる中で、力量を上げていかれているというようなことか。

平岡校長：

こういう場合はこのような対応をした方がいいとか、カウンセラーからのアドバイスをいただき、コミュニケーションをとっているが、特別にそのような教育の時間をとっているわけではない。

田村委員：

2点めは、先ほどの黒田委員のご質問に繋がるが、不登校の生徒さんがだんだんと学校に登校できるようになってくるというケースがあるかと思うが、それを支えるような仕組み、例えば別室登校であるとか、そのような仕組みがあれば、教えていただきたい。

平岡校長：

学校にあるカウンセリング室に登校する形。最初は登校できないので家庭訪問させていただくが、登校できるようになってきたら、カウンセリング室で過ごす形になり、徐々に教室に導く。

小田会長代理：

興味を持って聞かせていただいた。聞きたいことが一つ、意見が一つある。一つは、中学校から何らかの配慮をするということは、個別の教育支援計画が上がってくるシステムになっているが、個別の教育支援計画が中学校から上がってくるのは、どの程度あるのか。つまり、そのような引継ぎがあるのかないのか。また、あるとすれば、増えてきているのか、あまり変わらないのか。中学校からの引き継ぎがどうなっているのか、という点の一つ、お聞かせいただきたい。

もう一点は、平岡先生がご紹介された本について。食生活の改善と発達障がいの改善について述べられているとのことだったが、先生もご承知のとおり、発達の捉え方や発達障がいの原因は、一口に言えないぐらいたくさんある。発達障がいの対応には親子の協力が大切だという視点から、食生活・食育の重要性についてご紹介いただいたものかと思うが、食生活と障がいの関係については、先ほど述べたような状況も踏まえ、留意が必要だと思う。

平岡校長：

実際には、個別の支援計画が上がってくるケースはあまり変わっていない。プライバシーの問題があるため、なかなか開示ができないのではないかと思います。後で連絡をすると、実は、というようなケースはもちろんあるが、最初から報告が上がってくるケースはあまり増えていないような感じを私は受けている。

次に、食生活と障がいの関係について、小田委員の考えは分かる。ただ、皆様に誤解がないように改めて述べさせていただくが、食生活が発達障がいの原因、ということでもなく、食生活を改善すれば障がいも全て治る、ということでもないのは、当然のことである。ただ、皆様ご承知のとおり、保護者の中には、改善の糸口が無いのか、藁をもつかむ思いで深く悩まれている方々がいるのも事実である。そのような方々に、少しでもきっかけとなる情報を案内することは、私たちの責務と考えている。発達障がいの対応には親子の協力が大切であるという点はもちろん、悩まれている保護者の方々にヒントとなる情報を案内できればという点から、この本をご紹介させていただいたことについて、皆様のご理解をいただければ幸いである。

浅野会長：

もしお答えを頂けるならば、お答えいただきたい。子どもたちが学校へ登校できなくなる中、様々な手を打っておられるが、転退学するお子さんも何人かいるのか。

それともう 1 点は、中学校と高等学校に対し、何年か前から、私学に対して大阪府が授業料を補助している状況になった。今お話のあったテーマにおいて、変化、あるいはそれに影響を与えたような心当たりはあるのか。

平岡校長：

転退学はある。私が生徒に言っているのは、単位制の学校で復活してくる子どももたくさんいるとは思いますが、そうではない子どもも結構多い。私が言っているのは、引きこもりの子どもが学校を卒業したら、いきなり万々歳ということではない。だから、学校を辞めるケースでそのまま引きこもりやニートになることも多い。引きこもりの子どもの力になるのは人助けだと思ってやってほしいということを行っている。やはり、そのまま引きこもりになるのは、そのままニートになってしまう子どもも、もちろんいる。卒業生の中にも残念ながらいるので、引きこもりに対する対応は、人助けと言って良いかはわからないが、子どもの苦境から自分が人生をかけて助けるぐらいの気概でやってほしいということを行っている。

それから、授業料無償化に関しては、引きこもり等とは全く関係ないと思っている。授業料無償化になったからそのような子どもが増えたという印象ではない。

浅野会長：

それでは、続いて、鍛冶田校長のプレゼンテーションをお願いしたい。

審議内容等

多様な生徒の就学機会の保障と学びのサポート等について

ゲストスピーカーによるプレゼンテーション

2. 学校法人大阪 YMCA YMCA 学院高等学校の取組み

質疑等

浅野会長：

プレゼンテーションに対する質疑、ご質問のある方は、手を挙げる反応でお願いしたい。

小原委員：

短く 3 点質問させていただく。とても勉強になった。ものすごく時間がかかる大変な作業だと思うが、先生が考える、どうやったらうまくいくか、何に注意したらうまくいくかという、上手いく鍵、あるいはポイントがあれば、教えていただきたい。

二つ目は、途中で先生も安心できる環境というお話があったと思うが、鍵の一つに先生の働きかけというのがあると思うが、先生の過度な負担になっていないのかということを知りたい。他の学校全般について考えるとき、良い教育をするためには結局何が負担なのかを掴みたいという意図で聞いている。

三つ目は先ほど浅野先生から平岡校長の質問にあった、数年前から子どもたちのタイプが変わっているという話があったと思うが、それが子どもたちだけなのか、それとも保護者も含めてなのか。学校にしたらお客さんになるのだろうか、子どもだけではなく、支える環境などにも数年前から差を感じているのか。

鍛治田校長：

一つ目の鍵は、教職員のチーム作りだと思っている。自由に話せる雰囲気にし、きちんと発表ができたか、人の意見を聞けたかなど、会議後に教職員が振り返りを行えるような会議のやり方をしている。そして、こんなふうに進めるという方針を事前に打ち出している。

二つ目は、うまくいかないときには先生から相談がある。例えば、i P a d などの端末デバイスを導入するときに、非常勤の先生からは非常に大きな反発が出た。授業中のトラブル時に、対応に時間を要して授業が進まないということも考えられるため、まずは教諭、常勤がおこなう授業で実践してみて、生徒たちが慣れたタイミングで、非常勤の先生の授業でも使ってもらおうようにするなど、先生としっかりコミュニケーションを取るようになっている。

三つ目は、通信制と全日制の生徒は全く違い、通信の生徒は虐待ケースもあり、子ども家庭センターとの連携も多い。保護者とほとんど連絡がつかなかったり、保護者がどこにいるかわからない状況もあったりする。生徒が生活保護を取り、一人暮らしができるように学校外での支援を要する生徒もいる。全日制の生徒は、平岡校長がおっしゃるように保護者から干渉されている子どももいるため、学校への期待も非常に大きく、応えきれないところがある。

黒田委員：

1 点感想と 1 点質問をする。

1 点は、生徒に合理的配慮についてどういうことをして欲しいかを求めたら、たくさん出てきた中で、ユニバーサルデザインとして、学校全体の仕組みをわかりやすいものに変えてきたところにとっても関心を持った。ユニバーサルデザインというと、どうしてもバリアフリーと関係をしていて、物理的なものであるとか、物に関することが多い。仕組みや学校の運営、伝え方などに関してもユニバーサルデザインが言われているので、学校の中で実践できていることがとても興味深く思った。

もう一点質問だが、今日、Y M C A 学院高等学校の方と専門学校の方と、2 つ合わせてご説明いただいた。表現・コミュニケーション学科の方は、高等専修学校のことだと思うが、Y M C A の同じ経営の中で、高等学校と高等専修学校と両方作っていると思うが、役割の違いや、通っている生徒がどうやって選択しているのか、その辺りを教えていただけたらと思う。

鍛治田校長：

通信制は、学校に通いにくい生徒たちを対象にしている。高等専修学校は毎日通うことが前提なので、そこが大きな違いになっている。両方迷う方も、通信制の通学型は年間 20 週しか授業がなく、1 日 4 時間しかない、そして全日制と比べて休める日数が多いので、全日制でしっかりやりたいところと全く異なってくる。

黒田委員：

これまで高等専修学校というと、準看護師の学校や美容系の学校などが多かったと思う。そのような中で最近、このような発達障がいであるとか、学校に通いにくい子どものための学校を作る方法として高等専修学校が使われだしてきたと思うが、高等専修学校という方式自体に、ご意見等があれば伺いたい。

鍛治田校長：

私は発達障がいの子どもたちの療育の部門にいたので、この子どもたちの高校について保護者に相談されたときに、どんな形でできるか、単体で高等専修学校を作るのか、既存の Y M C A の資源を使うのか、ずいぶん考えた。考えた結果、高等専修学校が柔軟なカリキュラムを組めることが非常に大きかった。人間関係トレーニングや SST、マナーやライフスキル、そういったものを入れられる。教育課程において、毎年、評価していれ替える、行事も切り替える。そういったところが、高等専修学校の柔軟さを活用できる。もともと Y M C A の専門学校の中に高等課程の別の学科があったので、申請もさほど難しくなく、学科を増やすだけだったところがある。

池田委員：

2 点ほど、私の方でとても関心がある点があったのでご質問をさせていただきたい。

1 点めは、先ほどの説明にあったユニバーサルデザインに関して、やさしい日本語が入っていた。いわゆるやさしい日本語は、ユニバーサルデザインコミュニケーションということで広く使われ始めてきていると思う

が、それに対して試行錯誤されている点を言及された。高等教育として一定の知識も提供しないといけな
いところと葛藤があると思うが、このやさしい日本語を使った言葉のユニバーサルデザインをどういった発信の
方法のチャンネルで使われ、どんな使い分けをされ、工夫が進んでいるのかという点をお聞きしたい。

2 点めは、表現・コミュニケーション学科の中の試みで、振り返りをすごく重視されているところに非常に
感銘を受けた。この振り返りは、表現・コミュニケーション学科だけで行われているのか、それとも御校の中
で、全般の中に習慣付けられているのか、ユニバーサルデザインというか、全員、それぞれ一人一人が自分
の必要な支援は何かと考えるときにも振り返ることができて、とても重要な役割を示すと思うので、その辺り
をお聞きしたい。以上、2 点お願いします。

鍛治田校長：

やさしい日本語は、後から考えたらユニバーサルデザインだったという感じで、最初からユニバーサルデザ
インに取り組もうとしたわけではない。毎月発行している学校通信が、日本語では外国籍の生徒にとって
難しいだろうということで、英訳にしたり、中国語訳にしたりして出していたが、今困っているのは日本語が
難しいということ。初めに2 種類作ろうと始めたが、2 種類になるとあまりにも煩雑になるので、今はとても
大事なポイントを易しくすることとした。どうしても、「納入期限」や「申請」など事務的に覚えてほしい言葉
は、学校通信を配るときに少し言葉を足している。ネットでも配信をしているが、学校に来たとき分かるよう
に説明する。生徒は、日本語がたどたどしくてもこういったやり方で問題ないが、保護者は、日本語が全く
話せない人たちが多く。そのため、生徒に理解してもらうことが必要で、口頭で説明するような形にしてい
る。

振り返り自体は、YMCA にそういう文化がある。学校以外でもキャンプなどいろいろとしているが、全ての
ことで必ず振り返りをして、改善して、次はどうしたら良かったとか、学校の活動の中では、この子の一言
が良かったとか、自分はきちんとやれたとか、というのは、文化として持っている。

池田委員：

ユニバーサルでもあり、インクルーシブにそれぞれのニーズを言ってもらおうという環境作りもされている。全
員に同じ教育環境を提供しても、必ずしも全員がハッピーにはならないので、声を出していけるという環境
づくりが非常に参考になった。

金澤委員：

SSW（スクールソーシャルワーカー）の仕事をしていたので、その立場から2 点質問させていただきたい。

1 点めは、通信制の時間割の組み方に関する質問。通信制の生徒には不登校経験者が多いとい
うことだった。不登校経験のある生徒が、主体的にカリキュラムを立てられるようなサポートの工夫を行ってい
れば、教えていただきたい。私も SSW（スクールソーシャルワーカー）として学校に勤務している時、生徒
のカリキュラムと暮らしの組み立ての調整を、先生と一緒に考えてきたので、YMCA でもかなり工夫をされ
たと考えている。どのような工夫をしているか教えていただきたい。

2 点めは、虐待を受けている子どもが多いというお話があった。YMCA は虐待ケースに対して、色々な

関係機関と連携を取りながら対応しているという話であったとお見受けする。通信制には、児童養護施設や児童福祉施設等に入所している子どもの在籍も多いと思う。学校として、児童相談所や市区町村の福祉機関に対して期待されることがあれば教えていただきたい。また、こんなふうと一緒にやっていたら生徒のためになるというような、より良いポイントがあれば教えていただきたい。

鍛治田校長：

1 点めについては、最初のスライドの中で説明した通り、今年 104 名の生徒のうちの 13 名だけが自由に時間割を組めるクラスで、13 名以外の生徒は、ある程度時間割が決まっているクラスに入ってくる。中学校の時にほとんど学習していない生徒たちが多いため、中学校の学び直しのような、演習のような授業を 1 年次に取り入れるような形にしている。いきなり数 I から取るのではなく、数学や英語の学び直しを先に組むようにしている。日本語ができない生徒に対しては、先に書道や体育などを履修する「3 年モデルプラン」として組んでおり、3 年次に理科や国語を組むなどしている。個別で組む生徒は、その生徒の理解度、興味があることなど、学習が嫌にならないようなカリキュラムを登録していく。総合学科であるため、74 単位中 25～30 単位ぐらいは総合科目が取れるので、興味深い授業を沢山取っていくことも進めている。

2 点めの福祉機関との連携について。福祉機関の皆さんは非常によくやってくれている。しかし、学校もどこまでやって良いのかは迷ってしまう。今後も連携して一緒にやりたいと思っている。

浅野会長：

専修学校の学費を教えていただきたい。

鍛治田校長：

就学支援金が使えらるため、授業料無償化になっている。

審議内容等

多様な生徒の就学機会の保障と学びのサポート等について

ゲストスピーカーによるプレゼンテーション

3. 学校法人札幌慈恵学園 札幌新陽高等学校の取組み

質疑等

浅野会長：

新井氏に対する質問等、挙手をお願いしたい。

小酒井委員：

一度お話をお聞きしたかったので、今回の機会は非常に光栄でありがたい。2 点質問する。

1 点めは、過去の記録などからビジョンを打ち出し、それを何らかの教育目標と結びつけて、現場の教育手法を合わせていくという設計・運用等をされていたという印象を持っている。先生たちの心的安全性

の確保といった部分について、よく働いている先生に対してどう報いるのか、パフォーマンス評価はどのようにされているか。

2点めは、Chromebook、BLEND、GoogleClassroom といった導入で非常にご苦労されていたが、その際、先生たちの意見等を吸い上げて情報システム等の要件定義を行なったのか否か、聞かせていただきたい。

荒井氏：

先に全員の質問を伺ってからの回答でも良いか。

浅野会長：

了承した。

小原委員：

私から 2 点。1点めは、先生へのインセンティブ、小酒井先生はパフォーマンス評価という言葉が使われていたが、どのようにインセンティブを与えるかが一つ、大きなところだと思うが、先生たちにインセンティブを最大与えるとしたら、何がキーになるかということが一つ目の質問。

二つ目は、トップダウン的に何かをするか。個々の学校が他の学校のことを知っているかという、なかなか知らないと思う。横に繋ぐ努力こそ自治体ができる最大のこと。個々に任せていたら、共有されない取り組みみたいなものが、第三者が繋いであげる仕事、役目。自治体が完全に利害関係がなくていいと思う。横に繋ぐ環境作りみたいなものでできること、先ほど「こういうのは、なしだよ」という話だったが、新井氏が考えることができることとして、こういった可能性があるのではないかと教えていただきたい。その 2 点。

山崎委員：

一点質問がある。私自身もチーム運営をする上で、チーム員が仕事をするを目的としないように導いている。仕事が目的になると、例えば人間関係や、今ある仕事量が多すぎるといったことがきっかけで、仕事自体が嫌になるだろうと思っているので、仕事を目的にしないように指導している。新井氏からもあったビジョンについて、先生方、教職員の方々が生徒を教えることが目的だとは思いますが、そこにフォーカスしてしまうと、先生方のビジョンが狭くなるような気がするが、新井氏が教職員の方へどのようにビジョンを作り出すために導かれたのか伺いたい。

池田委員：

心的安定性の部分が私は非常に響いた。私自身がインクルージョン教育、ダイバーシティ&インクルージョンをやっているが、インクルーシブに自分が受け入れられていないとなると、扁桃体が影響を受け、攻撃的になったりといった同じような現象が起こるので、当然学ぼうという気もおこらないし、変わろうという気もおこらないし、受け入れる気もおこらない。全く同じことが言えると思った。今日は、先生方の心的安定性の方を集中してお伝えいただいて非常に響いたが、学生にとってもこの心的安定性は非常に必要であって、

教える側の方が安定性のある形で対峙しないと、学生の方にはやはり響いてしまうという点が、非常に大事なところだと思った。この辺りの理解を先生方に浸透させていくことによって、皆さんが勧められた本を読まれたのか、どういうふうに啓発されたのかというところを非常に聞きたいなと思いました。

荒井氏：

まず一つめは、今日もう 1 つ、資料を共有しておきたい。これは西日本新聞の 2018 年の記事であるが、福岡教育大学の調査で、学力格差の小学校 4 年生から、というラインが入っている部分、調査では全体の約 3 割が、中 3 時点で小学校 4 年生の学力平均を満たしていない。中学校 3 年生の 30% が小学校 4 年生の学力の平均を満たしていないと、この記事の後にはそれが経済的に、などいろいろと書いてあるが、いずれにせよ、これが今の日本の現状で、特に大阪だと「大阪はこんな大変で」と言われるかもしれないが、札幌でも九州でも、東京でも起こっている。逆に言うと、私も含め、今日この場にいる皆さんは大学を出ていると思うが、日本は全体で、大学への進学率が約 60% であり、約 4 割の人は大学に進んでいない。もちろんそれもとても重要なこと、大切なこと、いいことだと思うが、もう一度この資料に戻ると、全体の 3 割は、ということである。偏差値の概念で考えれば、偏差値 45 以下ということは、全体の 3 割である。そのため、この層というのが、逆に言うと全体の 30% 程度であるが、小学校 4 年生の学力が中学校 3 年生でなければ、当然高等学校でもないため、そのような学校が大阪で、日本全国でも 30% あるということ。日本全国に 5000 校の学校があるが、その 3 割がこのような学力だというのは、念頭にご理解いただきたい。そして、これがいいとか悪いではなく、これが現状だということ。そして、学校現場の先生たちはこのことをみんなよく理解している。そして、それが分からないのは、我々半分は学校関係者であるが、逆に一般社会の人たちは、特に意思決定をするのは良い大学を出た人たちであり、文科省、政府の人は、この実態から少し離れたところにいる上で、その子達やそれを見ている先生たちがどうあるのかを考えていくのがいいかと思う。

いくつかいただいた質問に答えたい。まず 1 点めは、評価の部分、インセンティブについて。実は、私もリクルートやソフトバンクのような、ソフトバンクでは社長室にいたので、いろんなことやってきた。民間的な発想では、この評価とインセンティブがとても大事だと思っており、着任 2 年目で、いわゆる評価制度、MBO、マネジメント by オブジェクティブのような仕組みを緩やかに設定した。賞与をこの評価によって増やす、減らすみたいなことをやったが、結果的に止めた。いろいろやってみたものの、先生たちにとっては、給料が上がることや下がるというインセンティブは、あまり関係ないのだと感じた。関係ないとは言いきれないかもしれないが、もっとドラスティックに差をつけるところまで、要はあまりにも業務が平準化しすぎているので、この人には倍の給与をつけることもなかなか違うかなと思うし、先生たち側から、逆にそこで差をつけても何のモチベーション上がらないというふうに言われたので、やめたということがある。逆に、小原委員からあったインセンティブとは何であるかについては、やはりインセンティブそのものは生徒たちが本当に変わったことだったり、先生たちは極めて定性的な思考を持っている。ビジネスマンは定量的、何%売り上げが上がったか、利益が何%かというところであるが、先生たちは極めて定性的で、「あの新井くんが」だとかですね、「あのなんとかくんが」「なんとかさん、なんとかちゃんがこんなふう頑張ってくれた」ということにもものすごくやりがいを感じる人たちだし、そこをしっかりと見てあげる、話を聞いてあげるということ、そのような事例を「そうだったんだね」と

というような声をかけてあげることがとても大事なと思う。

Chromebook と DX に関してだが、新陽高校に着任したとき、教員にパソコンが 1 人 1 台無かったため、すぐに Chromebook を配った。おそらく、GIGA スクールもまさにそのような状況だが、せつかく渡したのだから使うようにと言ってもうまくいかないと思う。私は、「使わなくてもいいですよ、やれる範囲で構いませんよ」という対応をしていた。まさに、心的安全性だと思う。そうしておけば、コロナ禍のような状況になったとき、生徒にとってプラスだから使わないといけないと先生が思うと、どんなにベテランの先生たちでも、若い先生に聞いて、確実に対応する。やらざるを得ないのだろうが、大阪府教育庁が、端末の利用についてアンケート調査等を行い、何パーセントは使うようにと示しても、結果的に先生たちは、なかなか活用はできないだろうから、結局、遠回りが一番、近道なのではないかと思っている。

「横に繋げる努力」について、良いご質問をいただいたと思うが、例えば、私は、佐賀県の私立東名間高等学校の理事長をしている。当該高校では、佐賀県から 1 人、行政職の出向を受け入れている。新陽高校のときも、校長の右腕というポジションを作って 1 人配置していた。社長室の職員のような、役所でいえば政務の特別秘書官のような感じである。非常に難しいポジションで、笠に着ると組織が機能しなくなるが、校長、教頭、教務部長のラインには入らない。その横でまさに潤滑油的に動くポジションを学校の中に出来るだけ入れるようにしている。職員室にそのような職の方がいると、揺らぐ。良くも悪くも、職員室に風が起る。異質なものが職員室に入っていると、先生たちはだんだんと気付くものがあると思っている。

大阪府の場合、設置主体の問題が常々ある。私は、やはり基礎自治体が鍵になるとしている。基礎自治体には、その教育委員会があり、もしくは地域の商店街の皆さんや地域の首長さんがいる。政治的にどうかは分からないが、基礎自治体の教育委員会、行政もしくは経済界の方々が、どこまでやっているかという課題がある。学校をオープンにすることが非常に大事。職員室や学校そのものを、まさに、先ほどの右腕となるポジションの風を起す人がオープンにしていく。それは、教育課程の一つの授業を行ってもらうというだけではない。地域の人たちには、「学校は、あやしいことをやっていて、すぐに何かを隠そうとしているのではないか」と見えている部分がある。しかし、先人が学校を作ったときには、みんなが学校に期待をして、子どもたちが集まっているところで、自分の子どもがちゃんとやっているかによく見に行くような、そういった場所だったのではないかと思う。今まさに、そのようなことが学校に求められていると思う。したがって、職員室に、異質な人を入れることは非常に重要だと思うし、非常勤ではなく常勤がいいと思う。そして、基礎自治体から、例えば 1 人、受け入れるということがあっていいのではないかと思う。役所も、縦割り・横割りの部分があるが、越えていく必要性がすでにあるのではないかと思っている。

北海道は、高校が 250 校あり、公立高校は 70 校程度。生徒が 1 学年に 40 人いない学校が、同じくらいある。つまり、3 学年で 80 人程度の高校が、すでにたくさんある。面積が広く、これ以上、高校の統廃合もできないところまできており、その人数で運営している。基礎自治体としては、地域の若い人がいなくなるので、何とか高校を閉校にしてほしくないという思いを持つ。大阪府も、田舎では、そのような実態も段々出てくるかと思うが、基礎自治体は非常に鍵になってくるとしている。

最後になるが、本気で挑戦する人の母校だというビジョンを掲げてやってきたが、校長を退任した今、はっきり言うと、私にはそれぐらいのことしかできなかったということだと思う。本日も講演された鍛冶田先生や平岡先生のように教育の中身まで、素人ながらに首を突っ込んでいくという方法論もあったが、私自身は、

やはりプロフェッショナルの先生たちの領域であり、自分は、まずは心的安全性を確保していくということを、一生懸命、財政的な観点からも取り組むことが、私のプロフェッショナルリティだと思ってやってきた。それゆえに、ビジョンだけを掲げて、このビジョンに基づくのなら、かつ、大きくお金を使わずに、生徒たちの生命財産を守られるのであれば、色々やってみようじゃないか。そういうことを掲げていった、それに尽きたなと思っている。

平岡先生・鍛治田先生の学校は宗教のバックグラウンドがあるが、それは非常に意味があることだと思っている。校長という立場では、最後に何か依るものが必要なきがたくさんある。やはりそのときに、これはお釈迦様がこう言っていた、イエス様がこう言っていた、と言えることが、いかに素晴らしいことかといつも思っている。私の場合は、創業者の祖父がすぐに亡くなってしまい、祖父の言葉も残っていないので、まさに、柱のなる部分が難しいと思っており、本気で挑戦するという言葉に頼りきろうと決心したということになる。

浅野会長：

予定では、この後、委員の皆さんからコメントをいただこうと思っていたのだが、時間も限られているため、次回にまわし、質疑応答を続けたい。

田村委員：

二つお尋ねしたい。一点めとして、心理的安全性についての重要性は、私もひしひしとを感じるが、今の公立学校で先生方の心理的安全性を脅かしていると思われることについて、いくつか挙げていただきたい。二点めは、働き方改革に取り組みられたとのことだが、働き方改革は先生の心と時間の余裕を生み出すと思う。その方策の考え方について教えていただきたい。

浅野会長：

続けて、金澤委員のご質問をお願いしたい。

金澤委員：

先生の心理的安全性の担保はまさにそのとおりだと思っている。私も、一職員として学校に勤務していたときと同じ感覚である。そのうえで、教職員の心理的安全性を担保しながら、一方で組織としては、何かを決定をしていくことが常に必要となってくるので、それを支える仕組みや工夫、あるいは具体的な構造があるのであれば、教えていただきたい。

荒井氏：

心理的安全性を脅かすものについてのご質問だが、公立の先生は給料が高いと思っている。民間の企業や私立学校からすると、公立のように給料を支給するのは、実は相当難しい。観点は変わるかもしれないが、私立高校は30年から40年に校舎の建て替えを行うことになるが、これを見ると、B S からポロポロになる。私は、校舎の建て替えをやらないといけない代になり行ったのだが、校舎の建て替えを担保しながら、給与水準を公立並みにするのは、統計的には至難の業で、難しいのではないかとと思っている。ま

た、余談だが、私立高校で部活動に力を入れると、相当経営が苦しくなると思っている。私立も公立も、今まで学校経営とはこうだと言っているものは、往々にして正しいとは思っていない。この方法が正しいと言っていることは、正に手段が目的化しきってしまったものばかりなので、疑ってかかった方がいいのではないかなと思っている。そのような中で、公立の先生たちの心理的安全性を脅かしていることは、正直に申し上げると、人事のあり方ではないかなと思っている。先ほど評価の話にもあったが、校長会は校長先生たちの任意の会で、公立にも私立にもある。北海道の校長先生たちに怒られるかもしれないが、公立の校長会にいくと、次の異動先について話をしているように思う。給料も変わらない中で、誰がどの学校に行くのかという、この評価のあり方でしか、管理職のインセンティブになっていないのではないかなと思う。そう言った意味で、暴論かもしれないが、校長が上がりポストではなく、40代でも十分に校長ができると思うので、公立で40歳ぐらいの校長を増やし、様々な経験をし、50歳ぐらいになったら校長をサポートするようなポジションにするということも非常に大切なのではないかなと思う。民間出身の校長で、失敗する人と成功する人の二つに大きく分かれるが、基本的には現場をリスペクトしている民間出身の校長は成功していると思う。民間出身の校長先生がすごいのだ、と笠に着ると、現場から切り出されるように思う。田村委員の答えになったかは分からないが、大阪なら、既存の仕組みを見直すことができるのではないかと期待して、本日、参加させていただいた。

先ほど申し上げたように、公立の学校経営が難しいのは日本全国どこでも同じで、その中でも、大阪は色々なことを工夫して頑張っていると見えている。もちろん、現場には、その影響で難しさもあり、たくさんしわ寄せがあると思うが、例えば、私学助成も大阪が最初にやったことで、評価されていいことだと思っている。教育庁に私立の担当部署があることについても、色々な考えがあると思うが、私は前向きに捉えている。

働き方改革についてだが、大体、私立の40%前後は、まだ36協定を結んでいない。つまり残業代をしっかりと払っていない。これは、労働法等には違反しているわけだが、それでも私立の学校教育はそれでいいとみなされてきた。その大きな原因は、公立では、給特法で月給の4%分、月6時間程度だが、それを調整額として支給すれば、残業代は支給しなくてよいと法律で定められているため。ちなみに、警察官、消防士、役所の職員も残業代が出るが、先生だけが4%分の支給で、あとは、働きたい放題、働かせたい放題となっている。給特法に課題があると思う。給特法を前提とした学校システムを、私立も戦後から取り入れているので、今まで、慣習上認められてきてしまった。しかし、働き方改革の時代であるので、民間から考えると、すぐに労基署に指導されると思い、私は、先生たちに、「こんなことやってはいけませんよ」と言いながら、半年ぐらいで財務的な課題と、先生方のマインドセットの課題に取り組んだ。財務的な課題と、先生たちのマインドセットの課題が二つある。財務的には、約2000万円ほどの残業代が出てくると。約8億円のお金を動かしているが、そのうち2000万円の人件費が膨らむというのは、経営的には、相当苦しいところであるが、それをやらざるを得ない。もう一つ、残業代の約7割方は、部活動になる。つまり、部活動とは一体何なのかということに焦点が当てられるわけである。野球部やサッカー部みたいな、甲子園を目指さず、全国大会に行くぞ、みたいな部活の顧問の先生の場合には、例えば50歳ぐらいの先生がその部活の顧問をやっていたら、残業代が出るとすれば、ほぼ倍の人件費を払う形になる。つまり、部活動というのは、本来1人の人がもう1人分の仕事をしているぐらい、部活に時間を割いていることになる。土日に一生懸命練習して試合に行ったり、放課後も二、三時間練習したりして、そこにつき

つきりにならなければいけないという仕組みがある。一方で、私立の場合には、それを私は 8 億円ぐらいのお金を扱うわけであるが、そのうちの半分ぐらいの収入は、生徒からの学費と、半分が北海道からの補助金である。それは、生徒数に按分してもらっているわけであるが、では、なぜ野球部の顧問にだけ倍の人件費を払うのか、それはつまり、サッカー部の子どもたちからもらっている学費であるし、部活に行っていない子どもたちからもらっている学費のうち、なぜ野球部だけそうなのかということ、合理的に説明できない。本来、野球部の生徒たちがその受益者負担であるべきで、野球部の生徒たちが部費として、その先生の人件費を払うのは極めて合理的なはずであるが、そうはならない。と思うと、非常に難しい仕組みになっていて、部活は何なのか、ということ、先生たちのマインドセットである。まだまだ一生懸命頑張ることについては構わないと思うが、働くと同時に、お金の問題、そして人件費の問題というのをきちんとやっつけていこうと思うと、改革が自ずと進まざるを得ないかなと思っている。しかし、野球部の顧問をしたくて学校の先生になった人たちがいるため、その存在を否定する必要もないと思う。社会も、5 年経てば、大きく世の中の考え方も変わっていくので、だんだんとこのような議論がされていく中で、自ずと変わっていくだろうと思う。ただ、その中で、私立は、財政の話と隣合わせで働き方を議論できるが、公立の場合にはそれがどうなのかというところがあると思う。

せっかくの審議会であるため、大阪府は 1 回出したことがあると聞いているが、各学校あたりの収支を一度出し、皆さんでご覧になってみてはいかがか。例えば、公立の病院は、赤字だ黒字だと言って、それぞれの首長の市長、町長などが議会で大問題になったりするわけであるが、実は、公立の学校 1 校あたりが黒字、赤字になったのかというのは、ほとんど話題になってない。なぜなのか。今日、審議会の場に集まっている三つの学校とも、様々な経営努力をして、黒字を何とか少しでも保ちながら、30 年後に来る校舎の建て替えを自分たちで考える努力をしているわけであるが、公立の学校の場合にはどうなのか。先に結論から申し上げると、およそうまく順調に経営されている私立の場合には、人件費の比率がだいたい 60% から 65% ぐらい。公立の場合には、多分 90% をはるかに超えているところも多いと思う。きっとこれは、北野高等学校など、すごくレベルの高いところを超えているわけである。同時に、今回の審議会で議論すべき学校もそうかもしれない。つまり、予算のつくお金とは、使い方が一番大事であって、それが一体どうなっているのかという、金銭の部分から見えていくことも、同時にとても大事なことが、働き方改革にはつきまとうというふうと思う。

最後に、金澤委員から、どんな行動をとっていくのがいいのか、ということであったが、学校現場にいらっやって、適切な話だなと思っている。みんながどのようにマインドセットを変えていくのかというところが、すごく大切だということしか私もわからないが、行動を変えるためには、やはり皆の気持ちの部分から変わっていくのもセットだと思う。どうしても現場ではないところで議論をしていると、きちんと働かない先生がいるとか、特にニュースを見ていると不祥事が起きたとか、良くないケースがたくさん目にされて、議会で問題になり、新聞等で問題になるわけであるが、その現場にはいい話が倍ぐらいあるわけである。やはり、そういうところに目を向けてあげて、どのように強化していくのかをやっていくことが、すごく大切なのかなとも思っている。

浅野会長：

今日は、平岡先生、鍛治田先生、新井氏の 3 名から、私立学校について貴重な情報をいただいた。

今回の我々の意見については次の回に送り、本日の意見を踏まえた多様な生徒の就学機会の保障と学びのサポートについて、審議を進めてまいりたい。